

## Les C.H.S.C.T. au milieu du gué

### *Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail*

*Pierre-Yves Verkindt*

*Résumé et propositions*

La **feuille de route sociale issue de la Conférence sociale des 20 et 21 juin 2013** annonçait parmi les chantiers prioritaires, la réalisation d'une mission sur le CHSCT « *pour établir un état des lieux des forces et faiblesses de cette instance et pour envisager les pistes d'évolution. La mission examinera particulièrement la couverture dans les petites entreprises, la question des sites où existe une co-activité importante, la formation de ses membres, le recours à l'expertise, les modalités de désignation, de fonctionnement et l'articulation entre CHSCT et comité d'entreprise* ». Les éléments qui suivent constituent le résumé du rapport établi dans le cadre de cette mission.

Longtemps discrets, le CHSCT (mais comme on le verra, le pluriel s'imposerait ici de préférence au singulier, tant est grande la diversité du paysage de l'institution) a pris au fil du temps une place de plus en plus grande au sein du paysage de la représentation du personnel, engendrant tantôt des interrogations, tantôt des inquiétudes, parfois même de l'exaspération. L'action du législateur n'est pas ici en cause puisque les modifications des textes ont été rares depuis la loi du 23 décembre 1982. L'évolution de cette *institution représentative du personnel*, clairement affirmée comme telle dans la dernière des quatre lois Auroux, résulte plutôt de la convergence de plusieurs phénomènes sur une toile de fond constituée par la dynamique propre du droit de la santé au travail, les transformations des entreprises (de leurs structures comme de leurs modes d'organisation) et l'évolution du travail lui-même. Ces phénomènes (1) ont contribué à façonner une institution dont la diversité n'a d'égale aujourd'hui que la puissance (2). La crise de croissance qui me paraît aujourd'hui la caractériser oblige à revisiter le cadre de sa mise en place et de son fonctionnement. Pour autant, ce réexamen et les propositions auquel il donnera lieu, doivent, me semble-t-il, être conduits à partir de principes clairs de politique sociale (et juridique). C'est à ce prix qu'une réforme de l'instance n'entamera pas sa cohérence en qualité d'acteur de la santé au travail (3), une fois écartée la focalisation sur les pratiques de l'expertise (4). Pour autant, il faut avec lucidité et sans complaisance, inscrire cette réforme d'une part dans l'actuelle réflexion sur la

recomposition du paysage de la représentation collective du personnel dans l'entreprise et d'autre part, dans les exigences contemporaines du dialogue social (5).

*1 : Une institution représentative au point de convergence de plusieurs phénomènes.*

Parce que le CHSCT a pour « objet » la santé, la sécurité et les conditions de travail, son développement a été porté par le droit européen qui a restructuré la façon de penser la santé au travail autour de l'exigence d'une politique rationnelle de prévention. A ce premier aspect, sont venus s'agréger, la redécouverte par la jurisprudence puis l'expansion de l'obligation de sécurité de résultat, et l'attention plus soutenue à l'égard des conditions de travail entendues comme les conditions physiques mais aussi relationnelles et organisationnelles du travail. L'expansion de l'obligation de prévention, la prise en compte de la protection de la santé mentale et l'enrichissement de la notion de conditions de travail ne pouvaient pas ne pas avoir d'effets sur les attributions d'une instance de représentation du personnel dédiée à la santé et acteur de l'amélioration des conditions de travail. Il n'y a donc rien de surprenant à constater l'importance prise par l'institution et par le mandat de ceux qui y sont élus.

*2 : Les CHSCT : une montée en puissance continue mais une diversité des instances et des pratiques.*

L'instance a connu une expansion continue depuis une quinzaine d'années, cette expansion ayant pris des formes différentes.

*En premier lieu*, elle a essaimé sous des formes variées, plus ou moins différentes de la forme prévue par le Code du travail. Parfois, une institution nouvelle est venue se superposer aux CHSCT existants pour en compléter l'action (ainsi pour le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail dans les opérations de bâtiment ou de génie civil ou encore pour les comités interentreprises de santé et de sécurité au travail dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques), parfois, c'est une instance nouvelle qui est mise en place tantôt par le législateur (ainsi des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le secteur agricole : CPHSCT), tantôt par les partenaires sociaux dans le cadre d'une négociation nationale (ainsi des commissions

paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat : CPRIA) ou plus simplement par des initiatives locales portées par les acteurs du terrain (CIHSCT de Rungis...).

*En deuxième lieu*, le champ de compétence est allé en s'élargissant, peu de questions relatives au travail échappant en définitive à son action.

Pour autant, le paysage des CHSCT, même lorsqu'ils s'inscrivent dans le schéma classique du Code du travail, s'avère extrêmement varié. Ainsi, la taille de l'entreprise et les effets de seuil propres au droit français de la représentation collective obligent à distinguer les entreprises de très petite taille ne disposant pas de délégués du personnel, celles qui n'atteignent pas le seuil de cinquante salariés mais disposent de délégués du personnel et celles qui ont au moins un CHSCT, sachant que dans un certain nombre d'entreprises de grande taille, les modalités de mise en place de l'instance peuvent conduire à la coexistence de plusieurs dizaines de CHSCT. Dans le premier cas, la question est posée de la « couverture » des salariés concernés par une instance spécialement dédiée à la santé conduisant à solliciter le modèle offert par le secteur agricole et ses CPHSCT ou le modèle conventionnel du secteur de l'artisanat. Dans le second cas, la question est celle des moyens donnés aux délégués du personnel pour assumer les tâches complémentaires résultant de l'extension de leurs missions. Dans le troisième cas, la question qui se pose est double : il s'agit d'abord de rationaliser les rapports existants entre les instances du personnel (Comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT) et ensuite de rationaliser les rapports entre les CHSCT.

Enfin, la diversité est aussi celle des pratiques réelles. Sur ce point, le spectre apparaît très large : du CHSCT dynamique et acteur de la santé au travail, au CHSCT, simple chambre d'enregistrement ou au contraire mis au service d'actions dont les liens avec la santé au travail peuvent paraître parfois distendus, toute la gamme des possibilités s'exprime, rendant souvent complexe et conflictuelle toute interrogation sur le devenir de l'institution.

### *3 : Un référentiel social et juridique clair : une nécessité*

Au-delà du respect du droit d'autant plus important en la matière que les responsabilités supportées par l'entreprise peuvent s'avérer lourdes du point de vue financier (on pense en particulier aux conséquences de la faute inexcusable et aux effets de la violation de l'obligation de sécurité de résultat), quatre principes me paraissent devoir guider les choix politiques et juridiques relatifs à l'évolution des CHSCT.

- 1) **Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les formules dérivées est une institution représentative du personnel dont l'objet spécifique doit être affirmé et préservé.** Le progrès de la prévention requiert la possibilité de s'appuyer sur un véritable organe *délibérant* sur les questions de santé au travail et de conditions de travail.
- 2) **Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une institution où s'exprime le travail réel.** Cela signifie que l'impératif de prévention et d'amélioration des conditions de travail doit nécessairement le conduire à élargir son horizon au-delà du seul critère du contrat de travail sans pour autant le conduire à intervenir sur des terrains qui sont sans lien avec le travail lui-même. Cela signifie aussi que la proximité du travail est un élément dont il doit être tenu compte lors de toute recherche d'une formule de représentation adaptée aux particularités de l'entreprise ou du secteur d'activité.
- 3) **Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est un espace de discussion où se construisent les actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et la préservation corrélative de la santé des travailleurs.** Cela signifie qu'il doit disposer d'une information utile et circonstanciée et doit pouvoir obtenir l'aide de toute personne disposant d'une expertise en matière de travail (services de santé au travail, services de la DIRECCTE, experts...). Cela implique aussi que les membres du CHSCT, en ce compris les présidents, doivent recevoir une formation adaptée et continue pour leur permettre d'exercer pleinement leur mission.
- 4) **Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est un espace de discussion où s'élabore un savoir sur le travail au point de rencontre des savoirs d'expérience, des savoirs techniques et/ou académiques ainsi que des savoirs militants.**

*4 : Le droit à l'expertise : sa finalité.*

L'expertise du CHSCT focalise beaucoup des critiques faites à l'institution du CHSCT, au point parfois d'en occulter l'apport. C'est la raison pour laquelle il me semble que la question doit être abordée sans faux semblants. L'expert a pour mission première et exclusive d'aider l'instance à **se construire** une analyse sur les conditions de travail telles qu'elles sont

appelées à évoluer par l'effet d'une décision de l'entreprise, ou une analyse d'une situation pathogène telle que des mesures de prévention puissent être élaborées. Au regard des principes évoqués ci-dessus, l'expertise ne prend tout son sens que si elle contribue à l'espace de discussion que représente l'instance et que si elle participe à un progrès du savoir sur le travail. Il me semble que sa légitimité passe nécessairement par un contrôle des pouvoirs publics, une organisation de la profession et une maîtrise continue de l'expertise par le CHSCT lui-même.

##### *5 : Un ancrage dans le dialogue social*

Le poids légitimement pris par l'impératif de protection de la santé physique et mentale des travailleurs ainsi que par l'amélioration des conditions de travail (quel sens aurait la notion de qualité de vie au travail si la problématique des conditions matérielles, relationnelles et organisationnelles de travail n'était pas mise au premier plan ? ) ne saurait cependant escamoter le fait que la promotion de la santé au travail passe par son acculturation dans le champ du travail laquelle ne peut se réaliser qu'avec l'ensemble des acteurs sociaux. Le dialogue social et la possibilité d'expérimenter de nouvelles formules **dans le respect des principes de politique juridique** évoqués plus haut me paraissent être un gage d'un ancrage dans le travail réel et dans la vie des entreprises. Cependant, il me semble que ces expérimentations doivent faire l'objet d'un encadrement résultant de l'action conjuguée de l'Etat et des branches. Celles-ci par la distance qu'elles permettent de prendre avec les contingences locales me semblent constituer le lieu *idone* de contrôle des expérimentations et du suivi et de la capitalisation de leurs résultats.

Ces quelques remarques expliquent la division du rapport et forment la matrice des propositions avancées. La **première partie** du rapport est consacrée à un « état des lieux » d'une institution représentative du personnel que l'on peut estimer être confrontée à une « crise de croissance ». La **deuxième partie** rassemble les questions relatives à la mise en place du CHSCT et à la recherche de ses équivalents possibles lorsque le seuil de déclenchement de l'instance n'est pas atteint. La **troisième partie** s'attache plus spécifiquement aux missions dévolues à l'instance et à leur expansion La **quatrième partie** aborde la vie de l'instance. Une **cinquième partie** associe volontairement l'exigence de formation des membres de l'instance et la question de l'expertise. L'une et l'autre me

paraissent participer, chacune à leur manière, à la transformation d'un ensemble de « vécus au travail » en un « savoir sur le travail ».

**PROPOSITION 1** : *Privilégier la branche professionnelle comme niveau pertinent pour l'organisation d'expérimentations sectorielles ou territoriales de formes simplifiées d'institutions représentatives du personnel en y incluant la spécialisation d'élus sur la santé et les conditions du travail. Pallier les éventuelles défaillances de la branche par une intervention réglementaire imposant la création de ces instances à titre subsidiaire.*

**PROPOSITION 2** : *Inviter les partenaires sociaux et les entreprises à se saisir plus souvent des opportunités offertes par l'article L 4611-6 du Code du travail pour créer des CHSCT interentreprises.*

**PROPOSITION 3** : *Sans qu'il soit nécessaire d'abaisser le seuil d'effectifs de l'institution, doter les délégués du personnel qui exercent les missions du CHSCT dans les établissements occupant de 11 à 49 salariés d'un complément de crédit d'heures de 2 heures.*

**PROPOSITION 3** (alternative) : *Confier à la branche dans le cadre d'une négociation globale portant sur la santé au travail, le soin de renforcer les capacités d'action des délégués du personnel lorsque le seuil de cinquante salariés n'est pas atteint.*

**PROPOSITION 4** : *Autoriser et faciliter la négociation dans les établissements et entreprises d'au moins cinquante salariés d'expérimentations tendant à la fusion dans une même instance du CHSCT et des délégués du personnel.*

**PROPOSITION 5** : *Favoriser la mise en place d'instances de coordination par voie d'accords collectifs, organiser et capitaliser leur suivi et écarter toute idée d'imposer la mise en place d'un CHSCT central constitué sur le modèle d'un comité central d'entreprise.*

**PROPOSITION 6** : *Mettre en chantier une modification législative du Code du travail sur les obligations réciproques de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice s'agissant de leurs CHSCT respectifs. Cette modification ne pourra se faire qu'à*

*partir d'un état des lieux établi à l'initiative ou sous le contrôle des acteurs du secteur de l'intérim.*

**PROPOSITION 7** : *En cas de sous-traitance ou de mise à disposition du personnel sous quelque forme que ce soit, prévoir que les CHSCT de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise contractante (ou les structures en tenant lieu) recevront communication.*

*- de leurs ordres du jour respectifs*

*- du plan de prévention, l'initiative appartenant à l'entreprise donneur d'ordres.*

**PROPOSITION 8** : *Imposer dans le contrat servant de support à la sous-traitance ou à la mise à disposition une clause organisant l'information réciproque du donneur d'ordre et de l'entreprise exécutante sur les conditions de travail et les risques inhérents à l'activité en cause. Le contenu de cette clause sera communiqué à chaque CHSCT concerné.*

*Imposer la consultation du CHSCT du donneur d'ordre (en cas de sous-traitance) sur le plan de prévention ainsi que la consultation des CHSCT du donneur d'ordre et de l'entreprise intervenante sur la coordination du plan de prévention, du document d'évaluation des risques et du programme annuel ou pluriannuel de prévention. Les avis de chaque CHSCT sont communiqués à l'autre à l'initiative du secrétaire du CHSCT.*

**PROPOSITION 9** : *Aligner la durée du mandat des élus du CHSCT sur celui des élus du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, soit doit quatre ans pour tous. Toutefois, si une durée moindre est fixée par accord collectif, cette durée est automatiquement applicable aux élus CHSCT.*

**PROPOSITION 10** : *Abandonner le collège désignatif et recourir à l'élection directe pour la désignation des membres élus du CHSCT. En cas de fusion entre IRP, appliquer cette même règle à tous les membres de la nouvelle instance afin de garantir leur égale légitimité.*

**PROPOSITION 11** : *Adjoindre à chaque élu au CHSCT un suppléant élu en même temps que lui mais ne siégeant que lorsque le titulaire est empêché.*

**PROPOSITION 12** : *Permettre l'adaptation par voie conventionnelle de la composition de la délégation élue du personnel s'agissant de la représentation des personnels d'encadrement, les dispositions règlementaires constituant une base minimale.*

**PROPOSITION 13** : *Etendre la solution de l'accord national interprofessionnel à toutes les entreprises dotée d'un CHSCT en accordant à chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement le droit de désigner un représentant syndical. Ce dernier sera soumis au même régime juridique que le représentant syndical au comité d'établissement.*

**PROPOSITION 14** : *Intégrer avec voix consultative au CHSCT le salarié « compétent » au sens de l'article L 4644-1 ou l'intervenant extérieur au CHSCT.*

**PROPOSITION 15** : *Instaurer aux fins de coordination, la désignation d'un représentant du comité d'établissement ou d'entreprise au CHSCT et inversement.*

**PROPOSITION 16** : *Permettre au médecin du travail de se substituer un membre du service de santé au travail pour participer aux réunions du CHSCT (ou autres instances dérivées).*

**PROPOSITION 17**: *Instaurer la consultation obligatoire du CHSCT sur le document unique d'évaluation des risques lors de son élaboration, à l'occasion de sa mise à jour annuelle et lors de toute modification du document. Prévoir par ailleurs la communication par l'employeur du document unique à l'ensemble des nouveaux membres du CHSCT dès la première réunion après leur désignation.*

**PROPOSITION 18**: *Modifier l'article L 4614-6 du Code du travail qui visera désormais les visites d'inspection trimestrielles.*

**PROPOSITION 19** : *Prévoir la libre disposition d'un local pour le CHSCT étant précisé que ce local peut être commun avec celui du comité d'entreprise ou d'établissement. Inciter entreprises et organisations syndicales à élaborer un accord sur les moyens matériels de l'instance.*



**PROPOSITION 20 :**

- 1) *Dans les établissements de 50 à 299 salariés, prévoir un crédit d'heures de cinq heures pour les élus*
- 2) *Prévoir la possibilité d'augmenter les crédits d'heures par paliers à définir techniquement mais corrélés au taux mixte ou au taux individuel du compte employeur AT-MP (étant précisé que le taux collectif ne s'applique que dans les établissements de moins de vingt salariés non concernés par l'institution du CHSCT).*

**PROPOSITION 21 :** *Annexer au procès-verbal de la première réunion de l'instance la copie de la délégation de pouvoirs dont est doté le président. Prévoir la possibilité pour ce dernier d'être assisté par un collaborateur.*

**PROPOSITION 22 :** *Transposer au CHSCT la règle applicable au comité d'entreprise consistant à prévoir l'inscription automatique à l'ordre du jour par le président ou par le secrétaire des consultations rendues obligatoires par l'effet de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Prévoir que l'ordre du jour sera communiqué au moins trois jours avant la réunion.*

**PROPOSITION 23 :** *Prévoir les conditions de la collecte et de la préservation des procès-verbaux, comptes -rendus, rapports d'expertise et autres pièces ayant servi au travail du CHSCT.*

**PROPOSITION 24 :** *Prévoir réglementairement la possibilité de mettre en place un règlement intérieur du CHSCT par accord entre le chef d'établissement et la majorité des membres élus de l'instance.*

**PROPOSITION 25:** *Fixer à cinq jours par mandat la formation des élus au CHSCT quelle que soit la taille de l'établissement et prévoir le fractionnement de cette formation pour en assurer le caractère continu et limiter les possibilités de différer le départ en formation aux seuls cas d'atteinte à la bonne marche de l'entreprise ou de conséquences préjudiciables pour la production.*

**PROPOSITION 26 :** *Prévoir l'établissement par le secrétaire du CHSCT d'un document annuel récapitulatif des formations suivies par les membres élus du CHSCT au cours de l'année écoulée. Ce document est annexé au procès verbal de la réunion de l'année suivante*

*et il est porté à la connaissance de la collectivité de travail soit par voie d'affichage soit sur le site intranet dédié au CHSCT s'il en existe un.*

**PROPOSITION 27** : *Etablir au niveau de chaque branche, le référentiel des compétences attendues d'un élu CHSCT et des délégués du personnel et associer à ce référentiel, un référentiel de formation qui servira de base aux agréments des organismes de formation.*

**PROPOSITION 28** : *Prévoir la possibilité pour le secrétaire du CHSCT au cours des six premiers mois de son mandat de bénéficier d'une formation d'une journée spécialement dédiée à sa fonction. Cette formation devrait être organisée soit dans le cadre des branches professionnelles soit dans un cadre territoriale pour permettre une circulation verticale des expériences (hypothèse d'une formation au niveau de la branche) soit une circulation horizontale des expériences (hypothèse d'une formation dans un cadre territorial).*

**PROPOSITION 29** : *Inciter les syndicats patronaux à mettre en œuvre à partir de la branche et selon des déclinaisons territoriales et/ou de métiers, cette formation pour les entreprises de taille petite ou moyenne.*

**PROPOSITION 30** : *Maintenir le principe de l'agrément administratif des cabinets d'expertise et prévoir un premier agrément pour deux ans puis des renouvellements tous les quatre ans.*

**PROPOSITION 31** : *Renforcer le contrôle du Ministère sur les cabinets d'expertise.*

*- en amont, en prenant l'initiative de la mise en place d'un référentiel et d'une charte de l'expertise CHSCT et en favorisant la constitution d'un organisme représentatif des structures d'expertise*

*- en continu et par sondage aléatoire, réalisé auprès des organismes d'expertise, des CHSCT et des entreprises, en se donnant les moyens de suivre les pratiques d'expertise et de capitaliser les expériences*

*- en incitant les DIRECCTE et leurs services à utiliser leur pouvoir d'alerter le Ministère lorsqu'ils seront avertis de faits attentatoires à la déontologie ou à l'éthique professionnelle.*

**PROPOSITION 32** : *Décider que la réunion ayant conduit à la décision de recourir à l'expertise (hors expertise « restructuration ») sera une réunion continuée comportant deux étapes séparées au plus de deux semaines :*

- *étape 1 : délibération sur le principe du recours à l'expertise et désignation de l'expert*
- *étape 2 : état du contenu de l'information communiquée à l'expert sur sa demande. Cette deuxième étape est le point de départ ultime du délai de remise du rapport.*

**PROPOSITION 32** (Alternative) : *Décider que le CHSCT fixe lors de la réunion décidant de l'expertise, une nouvelle date de réunion dans un délai maximum d'un mois. Cette réunion, destinée à vérifier la complétude du dossier fourni à l'expert sur sa demande, constituera le point de départ du délai de réalisation de l'expertise.*

**PROPOSITION 33** : *Garder l'expertise sous le contrôle du CHSCT et en conséquence, prévoir que*

- *tout dépassement du délai d'expertise provoquera une réunion du CHSCT au cours de laquelle l'expert fournira toutes explications utiles sur les raisons du retard*
- *le CHSCT rendra un avis formalisé sur le rapport et que l'employeur communiquera par écrit au CHSCT sa propre analyse du rapport. L'avis et l'analyse de l'employeur seront communiqués à la DIRECCTE.*